



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- ・労務管理・年金等のご相談
- ・給与計算・年末調整
- ・就業規則・諸規程のご相談・作成
- ・人事・賃金制度に関するご提案
- ・労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- ・月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9時～17時



秋も深まってまいりましたが、皆さまいかがお過ごしでしょうか。

秋のガイドブックを片手に、でもなかなかお出かけできず（涙）、毎週末、息子の野球について行く生活です。最近では車で1～2時間かかる場所まで行くことも多く、その道中、目に飛び込んでくる紅葉に、季節は秋だな…と感じています。



気になる相場
～災害見舞金の金額（世帯主の場合）～

（円）

	持ち家の場合			借家の場合		
	全焼・全壊	半焼・半壊	床上浸水・一部損壊	全焼・全壊	半焼・半壊	床上浸水・一部損壊
最高額	500,000	450,000	200,000	500,000	450,000	200,000
最低額	10,000	3,000	5,000	10,000	3,000	3,000
最多回答	100,000	50,000	50,000	50,000	50,000	10,000

日本実業出版社調べ（調査期間 平成26年6月）

★これで完璧！ 11月の事務



☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付（11月10日まで）☆
10月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付（11月30日まで）☆
10月分の社会保険料・子ども子育て拠出金を納付。

☆9月決算法人の確定申告と納税（11月中の決算応当日まで）☆
9月決算法人の確定申告と納税、3月決算法人の中間（予定）申告と納税。

☆年末調整の準備☆
年末調整に向けて、社員の皆さんへ申告書類の配布を行い、早めの回収を進めていきましょう。

★知っ得情報★

～学生が働きたい組織の特徴～



リクルートキャリアの研究機関・就職みらい研究所は、来年3月に卒業予定の大学4年生・大学院2年生を対象に「働きたい組織の特徴」を調査しました。

各項目について2つのそう反する特徴をおき、自分の考えとしてあてはまるものを選ぶ形式で尋ねたところ、図のような項目が多く支持を集めました。もっとも支持する割合が高かったのは「コミュニケーションが密で一体感を求められる」です。

★仕事の私生活のバランスも重視

「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」については、男・女・文系・理系・大学・大学院などのすべての属性で指示する割合が高く、特に大学院生の女性（理系）では9割を超えました。

★給与の価値観は男女差あり

一方、給与に関する価値観は男女間で差が見られ、大学生・大学院生ともに男性は「給与は高いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は大きい」を指示する割合が高く、女性は「給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい」を指示する割合が高くなっています。

	選択率%
コミュニケーションが密で、一体感を求められる。	80.3
仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる。	79.6
周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる。	76.5
入社直後の給与は低いですが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる。	76.4
ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い。	76.2

管理職と残業代

管理職になれば残業代がつかなくなるという会社は多いでしょう。残業代がつかないのであれば、タイムカードなどで残業代を管理する必要もないのでしょうか？

●管理職には残業代を払わなくていい？

労働基準法では、「管理監督者」には労働時間・休憩・休日の規定を適用しないと定めています。このため、管理監督者には残業代を支払う必要はないということになるのですが、ただし、法でいう管理監督者は、単に会社の植生上の「管理者」とイコールではなく、経営者と一体的な立場にある者、つまり、会社の中でも限られたトップ層の人であり、例えば人事権などの大きな権限を持ち、それなりの待遇（賃金、経費など）を受けており、さらに労働時間についても自由裁量がある人のことをいいます。数年前のマクドナルドの「名ばかり店長」裁判をご記憶されている方も多いと思いますが、役職者であっても、実態が一般の労働者と変わらないようであれば、それは管理監督者とは認められず、通常の労働者と同じく、時間管理も残業代の支払いも必要になってくるわけです。

●労働時間は放置しておいていい？

管理監督者に該当する人には、労働基準法の労働時間・休憩・休日の規定が適用されませんので、時間外労働という概念もありません。であれば、他の労働者と同じようにタイムカードを打ってもらう必要もなく、労働時間については会社はまったく関わることなく放置しておいてもいいのでしょうか？

答えは NO です。理由は二つあり、一つには、管理監督者であっても、深夜の割増賃金は支払わなければならないからです。タイムカードから深夜（22時～朝5時）の労働時間を拾い上げるか、その時間を申告してもらうなどの必要があります。

二つ目の理由は、労働者の健康を確保しなければならないからです。近年、過重な長時間労働が社会問題となっています。労働時間を本人に任せて放置しておいては、過労死するほどの長時間労働があっても気が付きません。行政の通達では、管理監督者であってもタイムカードなど客観的な方法で労働時間を把握すべきとしています。そのうえで長時間労働があれば、業務の負担を減らすなどの対応が必要でしょう。

●遅刻控除は NG

ただし、タイムカードを打刻させるとしても、遅刻や早退の時間についての賃金をカットしてはいけません。これは裏返せば労働時間の自由裁量がないとみなされてしまうため、労働基準法上の管理監督者に該当しなくなる恐れがあるからです。

*マイナンバーも安心！
当事務所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

